

De *hachelijke* positie van de mantelzorger in het arbeidsrecht

Mijke Houwerzijl

Hoogleraar arbeidsrecht, Tilburg University

Amersfoort, 5 maart 2026

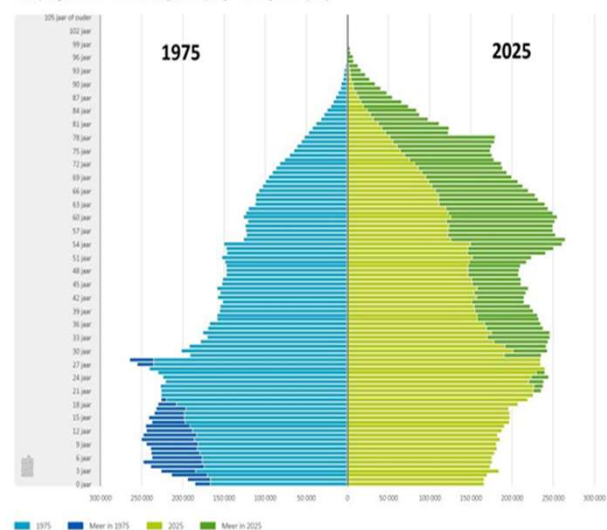


De mantelzorger en het arbeidsrecht

Agenda:

- 1: Introductie** - achtergrond, definitie, overzicht van huidige regelingen
- 2: Werkenden met mantelzorgtaken**
 - Voorzieningen in tijd, flexibiliteit en geld (Wazo / Wet flexibel werken / andere opties)
 - EU Rechtspraak inzake associatieve discriminatie
- 3: Mantelzorgverlener betaald uit pgb**
 - Rechtspraak CRvB en (waarschijnlijke) wijziging van de RDAH
- 4: Specifieke groepen werkende mantelzorgers**

Leeftijdsoopbouw Nederland, 1975 (13,6 miljoen) en 2025 (18,1 miljoen)



1 Steeds meer werken **EN** steeds meer mantelzorgen

Nota Samen werken, samen leven
2007:

“Er komt een inzet op verbreding en verdieping van **arbeidsparticipatie** en van **maatschappelijke participatie** (mantelzorg en vrijwilligerswerk)”

(Tweede Kamer, vergaderjaar 2006/2007, 30891, nr. 4).



Minister Van Hijum in maart 2025:

“Met het oog op demografische ontwikkelingen en de krapte op de arbeidsmarkt willen we het mensen zo makkelijk mogelijk maken werk en zorg te combineren. **Werkgevers moeten hun mensen ruimte geven om het te combineren.** Gelukkig gebeurt dat vaak al, soms zelfs onder werktijd. En **de overheid moet verschillende regelingen aanpassen**, zodat er voldoende ondersteuning is.” **Kabinet wil het makkelijker maken om werk te combineren met zorg | Nieuwsbericht Rijksoverheid.nl**

3

1 Hoe wordt mantelzorg gedefinieerd?

Definitie van Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP); gebruikt in Mantelzorgagenda 2023 - 2026 (ministerie van VWS), TNO Handreiking mantelzorg en werk (2023), SER-advies 26/01

- **Mantelzorg is alle hulp** aan een hulpbehoevende die wordt gegeven door iemand uit diens directe sociale netwerk (en dus niet beroepsmatig). Het omvat zowel intensieve en minder intensieve, kortdurende en langdurende hulp **aan huisgenoten en aan uitwonende familieleden, buren of vrienden**, aan zelfstandig wonenden en aan bewoners van zorginstellingen.
- **Heel breed begrip** -> **heel veel mantelzorgers**: ca 5 miljoen
- **Werkende mantelzorgers**: het aantal werkenden met mantelzorgtaken gaat stijgen, van 1,8 miljoen in 2020 naar 2,1 miljoen in 2040 (RIVM)

4

1 Huidige faciliteiten voor (werkende) mantelzorgers: publiek & privaat

zie proefschrift (2024) van Femke de Kievit voor meer info & SER-advies 26/01



Werkgever en/of sociale partners →
via individuele
(maatwerk) afspraken
en/of in cao

Familiezorg →
Zorgcontracten,
beloning via
testament, som
ineens (erfrecht)

werk &
mantel
zorg

Tijd / flexibiliteit → zorgverlof (*Wazo*),
minder/flexibeler werken (*Wfw*), ontheffing
sollicitatieplicht (*Besluit ontheffing verplichtingen*
soc.zek.wetten)

Financieel → persoonsgebonden
budget (*Wmo, Wlz, Zvw, Rdah*),
mantelzorgforfait (*art 42a lid 3 WW*),
kostendelersnorm (o.a. *Pw, Anw, Tw*;
uitgesteld voor *Aow*)

Ondersteuning →
Gemeentelijke voorzieningen,
respijtzorg,
mantelzorgwaardering,
woonbeleid

2 Combinatie van arbeid en mantelzorg

Voorzieningen in *tijd* en *geld* via de *Wazo*: NB alleen voor werknemers

- **Calamiteitenverlof** (art. 4:1 *Wazo*) voor zeer dringende, onverwachte of bijzondere persoonlijke situaties. *Tijd*: een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie.
Inkomensvoorziening: Loondoorbetaling (100%).
- **Kortdurend zorgverlof** (art. 5:2 jo. Art. 5:6 *Wazo*) voor de noodzakelijke verzorging van een zieke naaste. *Tijd*: per jaar max twee keer de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.
Inkomensvoorziening: Loondoorbetaling (tot 100% WML of 70% max.dagloon)
- **Langdurend zorgverlof** (art. 5:9 en 5:10 *Wazo*) voor de verzorging van een levensbedreigend ziek kind of andere naaste en voor de noodzakelijke verzorging van zieke of hulpbehoevende naaste. *Tijd*: per jaar max zes keer de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.
Inkomensvoorziening: Onbetaald

Voorstel SER 26/01: samenvoeging kort/lang zorgverlof en betaal 8 weken (publiek gefinancierd)

- NB werknemer heeft info/verantwoordingsplicht - werkgever mag voorbehoud maken wegens zwaarwegend bedrijfsbelang – afwijkingen bij cao mogelijk

2 Wazo cao-bepalingen

Cao-onderzoek arbeid en zorg Ministerie SZW 2019

- In 44 cao's wordt **calamiteitenverlof** 100% doorbetaald. In 2 cao's is calamiteitenverlof onbetaald. In 5 cao's worden eisen gesteld, zoals dat het verlof wordt gecompenseerd met vakantiedagen of dat gemiste uren op een ander moment worden ingehaald.
- in 29 cao's wordt **kortdurend zorgverlof** (bijna) volledig doorbetaald. In 5 cao's wordt minder dan de wettelijke 70% doorbetaald.
- in 13 cao's wordt **langdurend zorgverlof** gedeeltelijk doorbetaald. In 1 cao: wg bepaalt per geval of het loon (gedeeltelijk) kan worden doorbetaald. In 1 cao 80% doorbetaling maar geen vakantie-uren opbouw tijdens verlof en berekening vakantie-uitkering op basis van 80% van het inkomen.

2 Combinatie van arbeid en mantelzorg

Voorzieningen in flexibiliteit: Wet Flexibel Werken (NB alleen voor werknemers)

- **Recht om afspraken** (proberen) **te maken met werkgever over:**
 - (tijdelijk) minder werken,
 - een andere spreiding van de arbeidstijd
 - een andere arbeidsplaats (thuis of in – de buurt van – het ziekenhuis/instelling van de zorgbehoevende).
- **Kleine werkgevers** (< 10 werknemers) **uitgezonderd**, behalve (sinds aug. 2022) ten aanzien van werknemers met een kind jonger dan 8 jaar of met de zorg voor een (levensbedreigend) zieke of hulpbehoevende naaste (art. 2a Wfw).
- **Voorwaarden:**
 - Werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn voor ingang van de aangevraagde aanpassing, behoudens onvoorziene omstandigheden.
 - Verzoek tenminste 2 maanden vóór ingang aanpassing schriftelijk indienen bij werkgever
 - Na afwijzing of inwilliging één jaar wachten voordat nieuw verzoek mag worden ingediend
- **Afwijkingen bij cao mogelijk**

2 Rechtspraak Hof van Justitie van de EU

Reikwijdte non-discriminatierecht omvat mantelzorgers

Verbod van (directe en indirecte) *associatieve* discriminatie

- **Coleman (C-303/06):** Moeder van gehandicapt direct gediscrimineerd tov collega met een niet-gehandicapt kind (EU Richtlijn 2000/78).
- **VN-verdrag personen met een handicap:** Verbod van discriminatie van personen / kinderen met handicap beschermt ook diens (mantel zorgende) verwanten
- **Bervidi (C-38/24):** 'Bijzondere benadeling' van de (hoofd)verzorger van een gehandicapt kind. Ook familielid van een gehandicapt kind heeft recht op redelijke aanpassing van de arbeidsvoorwaarden (art. 5 Richtlijn 2000/78)



3 PGB-(mantel?)zorgverlener

Verschillende soorten pgb's :

- **Wmo-pgb:** de **Wet maatschappelijke ondersteuning** ondersteunt mensen die zorg nodig hebben om zo lang mogelijk zelf thuis te wonen. De hoogte verschilt per *gemeente*.
- **Wlz-pgb:** de **Wet langdurige zorg** is voor jongeren en volwassenen die permanente zorg nodig hebben. Dit pgb wordt bepaald door instantie van het *ministerie van VWS*.
- **Zvw-pgb:** een pgb bij de **Zorgverzekeringswet**, bedoeld voor verpleging en verzorging thuis en voor palliatieve zorg. Dit wordt bepaald door zorgverzekeraars.
- **Jeugdwet-pgb:** dit pgb is bedoeld om begeleiding, dagbesteding of logeeropvang in te kopen op basis van de **Jeugdwet**. Beoordeling is aan de *gemeente*.
- **Rechtsontwikkeling**
 - **Tarieven:** Differentiatie per gemeente. **WML is ondergrens (en vaak ook bovengrens) voor pgb-tarief** voor zorgverlener uit het sociaal netwerk. *De hoogte van het pgb-tarief moet wel toereikend zijn om de benodigde zorg in te kopen* (ECLI:NL:CRVB:2025:1380 en ECLI:NL:CRVB:2025:1276).
 - **Uitzondering Rdah** is ongerechtvaardigde discriminatie m/v
 - Scheidslijn **zorg door sociaal netwerk met pgb en zonder pgb (= mantelzorg)**

3 PGB-zorgverlener: een werknemer met bijbehorende rechten?

Ja, zegt CRvB op 30 maart 2023 (ECLI:NL:CRVB:2023:481)

Regeling dienstverlening aan huis (Rdah)

- Via de Rdah gelden bij max. drie dagen huishoudelijke hulp in dienst nemen andere regels dan bij traditioneel werknemer-werkgeverdienstverband
 - Bij ziekte 6 weken loon doorbetaald (normaal 104 weken doorbetaling);
 - Bij ontslag geen toestemming van het UWV vereist, rechter hoeft er niet aan te pas te komen;
 - De thuishulp heeft niet automatisch recht op een WW-, WIA- of ziektewetuitkering
- **CRvB:** De Rdah levert voor pgb-zorgverleners **indirecte discriminatie van vrouwen in strijd met RI 79/7/EEG**
- **Gevolg:** Uitsluiting pgb-zorgverleners met arb.ovk van werknemersverzekeringen is niet langer toegestaan
- Pgb-zorgverleners met arb.ovk kunnen met terugwerkende kracht tot 16 dec 2021 een WW-, Ziektewet-, WIA- of WAZO-uitkering aanvragen bij het UWV. Zie: [ECLI:NL:RBROT:2026:1037](#)

3 PGB-zorgverlener: een werknemer met bijbehorende rechten?

Wetsvoorstel Wet aanpassing Rdah aangenomen door TK feb. 2026

- **Wetsvoorstel** regelt dat **pgb-zorgverleners met arbeidsovereenkomst** dezelfde rechten krijgen als iedere andere werknemer vanaf 1 jan 2026
- Politiek worstelt nog met de **structurele gevolgen voor de bekostiging** (uitvoering werkgeversverantwoordelijkheden pgb-houders door SVB en hogere werkgeverslasten (premieafdracht en loonbelasting). Zie o.a. *SVB-knelpuntenbrief en reactie Bureau Clara Wichmann*
- **Grote groep** pgb-zorgverleners, die intensief zorgt voor eigen partner of (andere) **1^e/2^e graads familie**, **valt hier buiten**: de SVB merkt hen stevast aan als **opdrachtnemers**. *Terecht?* Nieuwsuur 5 juli 2023: [Overheidsregels met 'hardvochtig' effect: geen sociaal vangnet voor zorgverleners](#)

3 Scheidslijn zorgverlening door “sociaal netwerk” met en zonder pgb

CRvB 11 jan 2017 [ECLI:NL:CRVB:2017:17](#): Uitwonende kinderen mogen niet automatisch als vrijwillige, onbetaalde mantelzorger van hun ouders worden aangemerkt

- CRVB wijst op wetsgeschiedenis [Wmo 2015](#): **Mantelzorg kan niet worden afgedwongen.**
- De gemeente moet vooraf onderzoeken of personen bereid zijn om onbetaald ondersteuning te bieden.

CRvB 6 september 2017, [ECLI:NL:CRVB:2017:3209](#): de door de partner van appellant geboden hulp is terecht aangemerkt als mantelzorg.

- Ter zitting is door de partner wederom verklaard dat zij niet zal stoppen met het verlenen van deze hulp [als er geen recht op pgb is]. CRVB: “Dit betekent dat in het onderhavige geval een andere situatie aan de orde is dan in de zaak van 11 januari 2017.”

3 Criteria voor toe/afwijzing pgb: Gebruikelijke v. bovengebruikelijke hulp en “eigen kracht” (eigen mogelijkheden en probleemoplossend vermogen)

- CRvB 29 mei 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:1095](#), [1096](#) en [1097](#)).
- Gemeente wijst aanvraag voor jeugdwet-pgb (deels) af, omdat de **ouders zelf een oplossing hebben voor het probleem**. Er is dus sprake van **eigen kracht**.
- CRVB oordeelt dat de gemeentelijke verordening onvoldoende duidelijk is over de toegangsbeoordeling. In de verordening:
 - Moet gemeente uitdrukkelijk bepalen dat bij eigen kracht / gebruikelijke hulp geen jeugdhulpvoorziening wordt verstrekt
 - Uitleggen wat de gemeente onder eigen kracht / (boven)gebruikelijke hulp verstaat.
 - De relatie met de ouderlijke verzorgings- en opvoedingsplicht ([art. 82 en 247 Boek 1 BW](#)) moet hierbij duidelijk worden gemaakt.

4 Werk en mantelzorg voor langdurig zieke/beperkte kinderen:

Wie zorgt er voor de “zorgouder”?

De “eigen kracht” van ouders

Gemeenten strenger met toekenning pgb-budget, ouders in de knel | Pointer | KRO-NCRV (24 jan 2026)

- Het wordt steeds moeilijker om mensen met een beperking te plaatsen in een passende woonvoorziening. Mensen met een beperking blijven daardoor langer thuis wonen dan wenselijk is of dan gezinnen aan kunnen.
- **Gemeenten kijken vaak naar wat ouders gratis, op eigen kracht, kunnen doen aan/als het gaat om zorgtaken.** Maar dit levert een dilemma op voor ouders. Want als ze verplicht onbetaald veel extra zorg moeten leveren, kunnen ze de tijd niet besteden aan betaald werk buiten de deur, met flinke financiële gevolgen.
- Ouders vallen uit omdat ze overwerkt raken of ziek worden", schrijft een cliëntondersteuner. "Crisissituaties komen in alle soorten en maten", schrijft een ander. "Ik begeleid gezinnen die in de schulden belanden omdat de zorg voor een kind zoveel tijd en aandacht vraagt
- [Zorgen om gezinnen die kind met beperking noodgedwongen thuishouden | Pointer | KRO-NCRV](#) (18 jan 2024)

4 Clash tussen grondrecht op arbeid en ouderlijke verzorgings- en opvoedplicht?

- Vz rechter Rb Overijssel ECLI:NL:RBOVE:2025:2130: Onvoldoende onderzoek naar benodigde jeugdhulp door gemeente. Het kader voor de eigen kracht in de verordening moet aan zorgplicht ouders en recht op arbeid recht doen.
- *De moeder van eiser is gestopt met werken na de geboorte van [eiser] en heeft dus al 10 jaar voor hem (en de andere kinderen) gezorgd. Een verlies aan arbeidsinkomen is er in die zin niet (meer). Anderzijds heeft moeder op de zitting te kennen gegeven graag in staat te worden gesteld een inkomen uit arbeid te gaan verwerven. De voorzieningenrechter interpreteert dit standpunt als een beroep op het VN Vrouwenverdrag. Een van de uitgangspunten van dit Verdrag is dat de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van kinderen door mannen, vrouwen en samenleving gezamenlijk moet worden gedragen en dat de staat passende maatregelen neemt in het bijzonder ter zake het recht op arbeid als onvervreemdbaar recht van alle mensen (artikel 11). Naar het oordeel van de voorzieningenrechter zal verweerder dit aspect moeten meewegen en daarover beslissingen moeten nemen in het nieuw te nemen besluit op bezwaar.*

4 Werk en mantelzorg voor ernstig (levensbedreigend) zieke kinderen *patientenorganisaties op de bres voor betaald zorgverlof*

The screenshot shows the website of the Vereniging Ouders, Kinderen & Kanker (VOKK) and the Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK). The main headline is "Helft ouders van kind met kanker meldt zich noodgedwongen ziek". The article discusses a survey by NFK and VOKK showing that parents of children with cancer in the Netherlands are often forced to take unpaid leave from work. It mentions that 96% of parents have to change their work situation to care for their child, and that many parents stop working temporarily. A quote from Hanneke van Krevel, director of VOKK, is included: "Het is essentieel dat ouders bij hun ernstig zieke kind zijn", benadrukt Hanneke van Krevel, directeur van de VOKK. "Zij moeten hun kind kunnen steunen en begeleiden". On the right side, there is a sidebar with links to "doneer", "najaarssymposium", "webwinkel", "wegwijzer", "verwijsgids hersentumoren", and "digitaal lesmateriaal". Below this is an "AGENDA" section with dates 07-11-2020 and 12-11-2020, and a "NIEUWS" section with the date 28-10-2020.

4 “Boek 1 gaat nog altijd voor Boek 7 BW”: wat als ouders moeten kiezen tussen hun ouderlijke zorgverantwoordelijkheid en hun arbeidsrechtelijke verplichtingen?

- Een tot twee derde van de gezinnen ervaart **financiële problemen** als gevolg van inkomensverlies en/of hoge niet-vergoede kosten rondom de ziekte van hun kind.
- Ongeveer **de helft van de ouders meldt zich op zeker moment ziek** bij hun werkgever of uitkeringsinstantie. (SCP 2009: bij andere mantelzorgers is dit ca. 5%)
- **Belang van het kind**: Op grond van art 18 lid 2 VN-kinderrechtenverdrag heeft de overheid de verantwoordelijkheid om ouders ‘passende bijstand’ te verlenen bij de uitoefening van hun ouderlijke zorgplichten, rechten en verantwoordelijkheden.

Zie ook:

https://www.petities.com/petitie_voor_vangnet_ouders_van_ernstig_zieke_en_terminale_kinderen

Er is veel geregeld in Nederland. Gelukkig maar! **Helaas is er voor ouders van ernstig zieke en terminale kinderen géén vangnet.** Terwijl het vaak onmogelijk is om te werken terwijl het kind strijdt voor zijn of haar leven. Hier moet een regeling voor komen, zodat iedere ouder bij het kind kan zijn zonder zich ook nog zorgen te moeten maken over financiële consequenties. **Teken jij ook de petitie?**

- Namens alle ouders van ernstig zieke en terminale kinderen: **BEDANKT!**

4 Grote differentiatie hulpsituaties en mantelzorgers

Hulpsituaties

- chronische ziekten en handicaps,
- tijdelijke beperkingen door kortstondig(r) zieke, ongeval of medische ingreep
- ouderdom
- de laatste maanden voor het overlijden

Mantelzorgers

- Hulp aan huisgenoten vaak langduriger en/of intensiever (vooral partners en hulpbehoevende kinderen)
- Meer vrouwen dan mannen
- Verschillen in draagkracht:
 - financieel, beroepsmatig en qua gezins/fam.samenstelling
 - Qua contractsvorm:
 - 22% mantelzorgende zzp'ers ervaart financiële stress
 - En hoe moet mantelzorg met flexibel contract gecombineerd worden??



19

Naar een minder *hachelijke* positie van de mantelzorger in het arbeidsrecht



Hoe? Input voor de discussie

- Generieke uitkerings- en verlofregeling (zie voorstel SER)

EN...

- Specifieke regeling voor intensieve groep mantelzorgers "die het echt nodig heeft"?
- Naar een verbreding van het begrip duurzame inzetbaarheid? Het overreind houden van mantelzorgers kan de maatschappij uiteindelijk kosten besparen

- Dank voor de aandacht!
- Vragen? M.S.Houwerzijl@tilburguniversity.edu

20